

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DENGAN IKLIM ORGANISASI DI BANK MANDIRI SYARIAH KABANJAHE

Salianto

*** Dosen STKIP Pelita Bangsa Binjai**

**** Alumni S2 Psikologi Universitas Medan Area (UMA)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan spiritual dengan iklim organisasi di bank Mandiri Syariah Kabanjahe. Subjek penelitian sebanyak 42 orang. Ada satu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini: (1) Ada hubungan yang positif gaya kepemimpinan spiritual dengan iklim organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan spiritual dengan iklim organisasi. (r sebesar 0,485 dan $P(0,01)$). Koefisien determinan R^2 sebesar 0,235, artinya 23,5% iklim organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan spiritual.

Kata kunci: gaya kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi

A. PENDAHULUAN

Aktivitas bank syariah untuk merebut konsumen dan mempertahankan nasabah bukanlah perkara mudah bagi semua karyawan. Dibutuhkan keterampilan tersendiri dan motivasi kuat yang menjadikan karyawan mampu bekerja di bawah tekanan sesuai dengan tujuan. Karyawan dituntut untuk dapat memperoleh nasabah sebanyak mungkin untuk mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, banyaknya pekerjaan mengharuskan karyawan bekerja lembur sampai malam hari. Di tengah tuntutan tugas yang tinggi, dan konsentrasi yang penuh dalam bekerja, karyawan juga harus dapat melayani konsumen sebaik mungkin agar dapat mempertahankan nasabah.

Kondisi di atas tentunya berpengaruh kepada perilaku organisasi baik secara positif maupun negatif yang dipengaruhi oleh iklim organisasi seperti ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang konflik, dan birokrasi yang kaku dapat menimbulkan sikap negatif. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi.

Iklim organisasi merupakan pemaknaan atau persepsi dan interpretasi terhadap pengalaman-pengalaman yang dirasakan karyawan selama bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan yang berhubungan dengan lingkungan psikologis dan sosialnya. Individu

di dalam organisasi memberikan pemaknaan dan penilaian tersebut berdasarkan atas apa yang ia rasakan mengenai suasana kerja dan dimensi-dimensi di dalam organisasinya yang berhubungan dengan kesejahteraan mereka.

Menurut Swansburg (2001), “iklim organisasi adalah status emosi yang ditunjukkan oleh anggota sistem”. Iklim ini dapat formal, rileks, defensif, berhati-hati menerima, percaya dan sebagainya. Iklim ini adalah impresi subyektif karyawan atau persepsi tentang organisasi mereka. Sedangkan Snyder (dalam Rani, 2007) menjelaskan bahwa iklim organisasi dapat dipikirkan sebagai konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi terhadap lingkungan sosial organisasi. Menurut Davis dan Newstrom (dalam Rani, 2007), iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan melakukan pekerjaan mereka. Para karyawan mengharapkan imbalan dan kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Iklim organisasi secara objektif eksis terjadi di setiap organisasi dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi hanya diukur secara langsung melalui persepsi anggota organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (1988) iklim organisasi merupakan penggambaran akurat dari kondisi suatu organisasi. Baik buruknya suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh enam aspek diantaranya struktur (perasaan karyawan terhadap peraturan, prosedur dan batasan yang dibuat oleh perusahaan), tanggung jawab (merupakan tanggung jawab yang harus dipikul oleh masing-masing karyawan terhadap keputusan yang telah mereka ambil), penghargaan (imbalan yang diterima oleh harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepatutnya diterima oleh karyawan), resiko (perasaan tertantang dan keinginan untuk berani mengambil suatu resiko), semangat kelompok (keramahtamahan yang ada dalam suatu kelompok), dan standar (adanya tekanan dari perusahaan terhadap karyawan agar dapat menjalankan tujuan perusahaan serta mencapai prestasi).

Menurut Stringer (2002), salah satu faktor yang menyebabkan terbentuknya iklim organisasi adalah kepemimpinan. Tingkah laku sehari-hari para pemimpin organisasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap harapan para karyawan dalam unit kerja tersebut. Kepala unit kerja biasanya menentukan aturan-aturan kerja, standar kinerja, pemberian penghargaan dan hukuman serta aturan-aturan informal lainnya.

Banyak praktisi dan ahli manajemen menekankan pentingnya peran manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi perusahaan baik di sektor swasta maupun sektor publik karena kepemimpinan inilah faktor yang akan menentukan sukses tidaknya organisasi perusahaan. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam lingkup organisasi perusahaan sebab manusia merupakan salah satu roda penggerak dari seluruh aktivitas organisasi/perusahaan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang berinovasi untuk membuat suasana organisasi menjadi menyenangkan adalah kepemimpinan spiritual. Saat ini kepemimpinan spiritual mulai dikembangkan di organisasi baik perusahaan maupun pemerintahan. Spiritualitas

disini bukan berarti agama, karena agama adalah mengenai sesuatu urusan yang mempunyai kaitan dengan keimanan dan diklaim oleh satu tradisi kelompok tertentu. Sedangkan spiritualitas adalah yang berhubungan dengan kualitas diri manusia seperti cinta kasih, toleransi kesabaran, memaafkan, kepuasan, perasaan tanggung jawab, perasaan kesesuaian dan utuh yang memberikan kebahagiaan.

Kepemimpinan spiritualitas adalah merupakan suatu kumpulan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain secara instrinsik, sehingga masing-masing memiliki perasaan tangguh dan bertahan yang bersifat spiritual melalui keanggotaan dan keinginan sendiri. Efek dari kepemimpinan spiritual menimbulkan rasa pengertian/kebersamaan bagi pemimpin spiritual dan pengikutnya dalam menciptakan kesejahteraan yang strategis (www.scrib.com).

Dari pengamatan peneliti, pimpinan bank Mandiri syariah cabang Kabanjahe, menerapkan karakteristik gaya kepemimpinan spiritual. Salah satunya adalah semangat amal sholeh, yaitu terlihat dari setiap pagi sebelum mulai bekerja, semua karyawan melakukan do'a bersama yang di pimpin langsung oleh pimpinan bank Mandiri Syariah Cabang Kabanjahe. Selain itu, setiap minggu sekali diadakan ceramah agama yang disampaikan oleh pimpinan bank kepada karyawan, ini dimaksudkan selain untuk menambah wawasan keagamaan juga sebagai wadah berinteraksi antar sesama karyawan agar lebih akrab. Semangat amal sholeh yang diterapkan di bank Mandiri syariah cabang Kabanjahe, pimpinan juga mengajak seluruh karyawan untuk memberikan kontribusi bagi lembaga dan bekerja dengan niat untuk kebaikan orang banyak, bukan sebaliknya bekerja hanya untuk kepentingan diri sendiri.

Perilaku individu yang berbeda dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai akibat dari kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Perilaku akan timbul atau muncul akibat adanya pengaruh atau rangsangan dari lingkungan yang ada (baik internal maupun eksternal), begitu pula individu berperilaku karena adanya dorongan oleh serangkaian kebutuhan dan keinginan. Seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Hubungan Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Iklim Organisasi di Bank Mandiri Syariah Kabanjahe".

B. BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bank Mandiri Syariah cabang Kabanjahe.

Penelitian ini dilaksanakan selama empat bulan, dimulai pada awal Pebruari sampai akhir Mei 2013.

Populasi adalah keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Mandiri Syariah Kabanjahe sebanyak 42 orang.

Sampel adalah objek dari populasi yang diambil melalui teknik sampling, yakni cara-cara mereduksi objek penelitian dengan mengambil sebahagian saja yang dianggap representatif terhadap populasi (Seoharto, 2011).

Diketahui bahwa jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 42 orang. Dengan demikian mengingat bahwa anggota populasi dalam penelitian ini tidak lebih dari 100 orang dan teknik pengumpulan data yang utama adalah penyebaran angket (kuesioner) maka penulis memutuskan untuk mengambil seluruh anggota populasi sebanyak 42 orang tersebut menjadi sampel atau dikenal istilah sampel jenuh pada teknik *non probability sampling*. Hal ini didasari pada pendapat Sugiyono (2010) bahwa: sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan kecil.

Menurut Sumanto, skalapsikologi merupakan alat ukur berupa angket atau kuesioner dengan beberapa pertanyaan dan pernyataan. Alat ukur ini digunakan apabila responden jumlahnya besar dan dapat membaca dengan baik yang dapat mengungkapkan hal-hal yang bersifat rahasia. Pembuatan kuesioner ini dengan mengacu pada parameter yang sudah dibuat oleh peneliti terhadap penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa skala merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala ini diberikan kepada karyawan bank Mandiri Syariah cabang Kabanjahe, yang di jadikan sampel penelitian. Isi skala ini adalah mengungkap tentang masalah Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Spiritual dengan Iklim Organisasi bank Mandiri Syariah cabang Kabanjahe tersebut dan Indikator dari skala ini adalah mengetahui seberapa besar hubungan antara Gaya Kepemimpinan Spiritual dengan Iklim Organisasi.

Bentuk angket yang digunakan adalah angket skala likert atau skala betingkat, yakni sebuah pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan, yang menggunakan lima alternatif jawaban yaitu 5=Sangat Setuju(SS), 4=Setuju(S) 3=Kurang Setuju (KS), 2=Tidak Setuju(TS) dan 1=Sangat Tidak Setuju. Instrumen yang berisi skala ini diisi oleh responden dengan memilih salah satu tanggapan yang sudah di sediakan. Agar dalam memberikan tanggapan responden tidak seenaknya menulis tanpa berpikir, maka pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dibuat beravariasi

yaitu antara pernyataan-pernyataan yang disajikan yang positif dan pernyataan yang negatif (Arikunto, 2013).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian didapat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *gaya kepemimpinan spiritual* dengan iklim. Hal ini dapat dilihat dari tabel model *summary* dimana korelasi r sebesar 0.485, mendekati nilai 1 artinya hubungan antara *gaya kepemimpinan spiritual* dengan *iklim organisasi* signifikan. Korelasinya bersifat positif. Artinya jika *gaya kepemimpinan spiritual* tinggi maka *iklim organisasi* akan semakin positif. Koefisien determinan R^2 sebesar 0.235, artinya bahwa 23,5% *gaya kepemimpinan spiritual* memberikan sumbangan kepada *iklim organisasi*.

Secara umum hasil penelitian ini menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *gaya kepemimpinan spiritual* dengan iklim organisasi di bank Mandiri syariah cabang Kabanjahe. Hasil ini diketahui dari perhitungan analisis regresi yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *gaya kepemimpinan spiritual* dengan iklim organisasi yang ditunjukkan oleh koefisien $r = 0,485$ dengan $p < 0,001$. Ini berarti bahwa semakin tinggi *gaya kepemimpinan spiritual* maka semakin positif iklim organisasi, sebaliknya semakin rendah *gaya kepemimpinan spiritual* maka semakin negatif iklim organisasi di bank Syariah Mandiri cabang kabanjahe. Kemudian dari hasil analisis regresi bertahap didapatkan hasil bahwa *gaya kepemimpinan spiritual* memiliki daya prediksi dan signifikan terhadap iklim organisasi dengan $\beta = 0,485$, $t = 3,058$ dan $p = 0,001$.

Kemudian secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi bank Mandiri Syariah cabang Kabanjahe dapat dinyatakan tergolong positif, dimana nilai rata-rata empirik lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik. Nilai rata-rata empirik iklim organisasi sebesar 168,86, sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya 142,5.

Kondisi iklim organisasi yang positif di Bank Mandiri Syariah Kabanjahe dapat dilihat dari adanya dukungan antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Rasa persahabatan dan kekeluargaan dapat dirasakan oleh karyawan. Bila di jam-jam istirahat mereka saling bercanda, bila ada salah satu karyawan yang sakit mereka menjenguk. Selain itu dalam melaksanakan pekerjaan karyawan berusaha mengerjakannya dengan optimal dan tanggung jawab. Karyawan berusaha untuk tidak meminta bantuan atasan bila masalah tidak serius.

Kepatuhan karyawan bank Mandiri Syariah Kabanjahe juga dapat dilihat dari para karyawan yang datang tepat waktu dan mengikuti do'a bersama setiap harinya. Hal ini dilakukan tanpa ada perintah, jika sudah waktunya untuk do'a pagi seluruh karyawan naik ke lantai III. Setelah itu, sebelum mulai bekerja sebahagian karyawan melaksanakan sholat dhua. Di sela-sela moment ini juga digunakan untuk berbincang-bincang menambah keakraban.

Beberapa karyawan juga mengungkapkan kalau gaji yang mereka terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Ini membuat karyawan merasa dihargai dengan apa yang telah dilakukan dan menambah semangat dalam bekerja.

Sementara itu, untuk gaya kepemimpinan spiritual pimpinan cabang bank Mandiri Syariah cabang Kabanjahe dapat dinyatakan tergolong tinggi, dimana nilai rata-rata empirik lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik. Nilai rata-rata empirik iklim organisasi sebesar 172,24, sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya 160.

Gaya kepemimpinan Spiritual pimpinan cabang bank Mandiri Syariah cabang Kabanjahe dapat dilihat dari kejujurannya dalam menyampaikan segala kondisi perusahaan yang sebenarnya kepada karyawan. Setiap ada kebijakan perusahaan yang baru dari pusat tidak ada yang ditutup-tutupi oleh atasan. Dari pengakuan seorang karyawan, pimpinan bank Mandiri Syariah Mandiri cabang Kabanjahe berusaha semaksimal mungkin untuk mencurahkan pikiran, kemampuan dan ide yang ada untuk memecahkan masalah.

Semangat amal sholeh juga diterapkan oleh pimpinan dengan mengajak karyawan untuk berdo'a sebelum mulai bekerja, ini rutin dilakukan setiap harinya. Bila ada pendapat dari karyawan, pimpinan dengan senang hati menerimanya. Namun tidak menerima dengan begitu saja, masukan tersebut akan dianalisis apakah sesuai dengan syariat yang ditetapkan bank Mandiri Syariah.

Setiap harinya pimpinan bank Mandiri Syariah cabang Kabanjahe memberi motivasi dan semangat kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Dengan memberikan pelayanan lebih maksimal dan memusakan kepada para nasabah, mencapai target, dan fokus pada tujuan.

Pola komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan bank Syariah Mandiri cabang kabanjahe secara langsung. Setiap pagi sebelum mulai bekerja, semua karyawan dan pimpinan melakukan do'a bersama. Setelah itu ada arahan dari pimpinan kepada karyawan, dan karyawan dapat menyampaikan permasalahan pekerjaan dan informasi-informasi lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan pola yang diterapkan oleh pimpinan sebagai salah satu faktor terbentuknya iklim organisasi yang positif.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan, terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan spiritual dengan iklim organisasi. Hal ini dapat dilihat pada tabel model *summary* dimana korelasi r sebesar 0,485 dan $p = 0,001$. Korelasinya bersifat positif, artinya jika gaya kepemimpinan spiritual meningkat maka iklim organisasi juga semakin positif. Koefisien determinan R^2 sebesar 0,235, artinya bahwa 23,5% iklim organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan spiritual. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

DAFTAR BACAAN

- Ancok, Djamaluddin, 2013, Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi, Jakarta: Erlangga.
- Ardana, Komar, 2009, Perilaku Organisasi, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Bungin, Burhan, 2011, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ivancevich, Jhon M. Dkk. 2006, Perilaku dan Manajemen Organisasi, diterjemahkan oleh Gina Gania, Jakarat: Erlangga.
- Hikmat, Mahi M., 2011, Metode Penelitian dalam Persepektif Ilmu Komunikasi dan Sastra, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Safaria, Triantoro, 2004, Kepemimpinan, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suyanto, 2005, Smart In Leadhershhip Belajar dari Kesuksesan Pemimpin Top Dunia, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tobroni, 2010, The Spiritual Leadhershhip, Malang: UMM Perss.
- <http://choliq-duniapendidikan.blogspot.com>
- [http://www. Scribd.com](http://www.Scribd.com)
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream>